

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR  
CAMPUS PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVES QUILES – CACOAL  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE DIREITO**

**RAQUEL BRAZ ODORICO RAMOS**

**O ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91 EM CONTRAPONTO AO ESTATUTO DA PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA - LEI 13.146/15**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO  
MONOGRAFIA**

**CACOAL – RO  
2017**

**RAQUEL BRAZ ODORICO RAMOS**

**O ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91 EM CONTRAPONTO AO ESTATUTO DA PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA - LEI 13.146/15**

Monografia apresentada à Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR – *Campus* Professor Francisco Gonçalves Quiles – Cacoal, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, elaborada sob a orientação da professora Dr<sup>a</sup>. Maria Priscila Soares Berro.

**CACOAL - RO  
2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Fundação Universidade Federal de Rondônia  
Gerada automaticamente mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

---

R175a Ramos, Raquel Braz Odorico .

O Artigo 93 da Lei 8.213/91 em contraponto ao Estatuto da pessoa com deficiência - Lei 13.146/15 / Raquel Braz Odorico Ramos. -- Cacoal, RO, 2017.

51 f. : il.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Priscila Soares Berro

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Fundação Universidade Federal de Rondônia

1.Deficiente - Pessoa. 2.Inclusão. 3.Mercado de trabalho. 4.Pequenos centros urbanos. I. Berro, Maria Priscila Soares. II. Título.

CDU 340.134-056.26

---

**O ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91 EM CONTRAPONTO AO ESTATUTO DA PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA - LEI 13.146/15**

**RAQUEL BRAZ ODORICO RAMOS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Fundação Universidade Federal de Rondônia UNIR – *Campus* Professor Francisco Gonçalves Quiles – Cacoal, para obtenção do grau de Bacharel em Direito, mediante a Banca Examinadora formada por:

---

Professora Dr<sup>a</sup>. Maria Priscila Soares Berro – UNIR – Presidente

---

Professor M.e Victor de Almeida Conselvan – UNIR – Membro

---

Professor M.e Bruno Milenkovich Caixeiro – UNIR – Membro

Conceito: 83.

Cacoal, 13 de dezembro de 2017.

Dedico este trabalho ao meu amado esposo, Luiz Carlos Ramos e aos meus queridos filhos Karla Loyse e Rennan Iuri os quais sempre foram meu apoio e estímulo incondicional nos momentos de dificuldades e cansaço. Aos meus pais, irmãos e demais familiares e amigos que ao longo dessa trajetória expressaram palavras, gestos e atitudes de encorajamento e confiança em meu potencial, em especial, ao meu irmão Otoniel, pois além do exemplo que sempre foi para mim, foi também quem me forneceu a maior parte dos livros e materiais acadêmicos de que precisei ao longo do curso. A vocês que fazem parte da minha história, apresento esta singela homenagem!

## AGRADECIMENTOS

Minha gratidão primária e infinita a Deus por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia e sustento nos momentos de angústia.

Ao meu amado esposo Luiz Carlos Ramos e aos meus queridos filhos, Karla Loyse Braz Ramos e Rennan Iuri Braz Ramos, pois com muito carinho e apoio não mediram esforços para auxiliar-me a chegar até esta etapa de minha vida.

Ao meu pai Elquias e minha mãe Marvelina que são responsáveis pela minha educação principal, na qual se fundamenta a minha história.

Aos meus irmãos, irmãs, cunhados, sobrinhos e seus respectivos familiares, que sempre se preocuparam com o meu bem-estar e sucesso, dedicando parte de seu tempo em interseção a Deus por mim.

A minha sogra Anna Iria Ramos (*in memoriam*, com imensa saudade), que sempre me encorajou para a luta do dia-a-dia.

A minha orientadora professora, Dr<sup>a</sup>. Maria Priscila Soares Berro pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Minha gratidão a todos os professores do curso de Direito nesta instituição, pois, com maestria, proporcionaram-me tanto o conhecimento racional, como também a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional. Pelo que se dedicaram a ensinar-me e ainda, pelo que me fizeram a aprender, pois mesmo sem nominá-los aqui, terão os meus eternos agradecimentos.

Meus agradecimentos aos amigos e companheiros de trabalhos e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida, com certeza.

Minha sincera gratulação a cada colega, aluno da XXIII turma do curso de Direito nesta instituição, pelo carinho e apoio manifestado em todos os momentos ao longo destes cinco anos. Amigos dos quais jamais serão esquecidos, pois de alguma forma, contribuíram com o processo de aprendizagem que marcaram esta etapa da minha vida.

O universalismo que queremos hoje é aquele que tenha como ponto em comum a dignidade humana. A partir daí, surgem muitas diferenças que devem ser respeitadas. Temos direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. (Boaventura de Souza Santos)

## **RESUMO**

Analizou-se o direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase no disposto no o artigo 93 da Lei 8.213/91 em contraponto ao Estatuto da Pessoa Com Deficiência - lei 13.146/15. É tema relevante, pois objetiva verificar eventual violação ao princípio da igualdade de oportunidade de trabalho e garantias fundamentais e legais asseguradas à pessoa com deficiência no mercado, bem como investigar se a este público alvo, nos pequenos centros urbanos, está garantido, posto que a legislação não obriga ao empregador que tenha menos de cem empregados a reservar vagas de emprego para deficiente. O método de abordagem utilizado foi o hipotético-dedutivo, com pesquisa bibliográfica dentro do ordenamento jurídico brasileiro em geral, pactos federativos recepcionados pelo Brasil e entendimentos doutrinários. O método procedimental, foi o histórico quantitativo. Procede-se uma comparação que expõe a consonância e dissonâncias presentes no Estatuto da Pessoa com Deficiência em relação ao artigo 93 da Lei 8.213/91 na qual se identifica uma política de inclusão do deficiente no mercado de trabalho com inércia do Estado para efetivá-la. Nota-se a necessidade da realização um trabalho de educação social no sentido de capacitar o indivíduo com deficiência para a vida profissional, inserindo-o no exercício pleno de seus direitos no contexto laborativo.

**Palavras-chaves:** Pessoa com deficiência. Inclusão. Mercado de trabalho. Pequenos centros urbanos.



## **ABSTRACT**

The right to inclusion of persons with disabilities in the labor market was analyzed, with emphasis on the provisions of article 93 of Law 8.213 / 91, as opposed to the Statute of the Person with Disabilities Act 13.146 / 15. This is a relevant issue, since it aims at verifying possible breach of the principle of equal employment opportunity and fundamental and legal guarantees for the disabled person in the market, as well as investigating whether this target public in small urban centers is guaranteed, since the legislation does not oblige the employer who has less than 100 employees to reserve job vacancies for the disabled. The method used was hypothetico-deductive, with bibliographical research within the Brazilian legal system in general, federative pacts received by Brazil and doctrinal understandings. The procedural method was the quantitative history. A comparison is made that exposes the consonance and dissonance present in the Statute of the Person with Disability in relation to article 93 of Law 8213/91, which identifies a policy of inclusion of the disabled in the labor market with inertia of the State to effect it . Note the need to carry out a social education work in the sense of empowering the disabled individual for professional life, inserting it in the full exercise of their rights in the work context.

**Keywords:** Disabled person. Inclusion. Job market. Small urban centers.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>11</b>
1.1 CONCEITO .....	11
1.2. BREVE HISTÓRICO .....	14
<b>2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....</b>	<b>20</b>
2.1 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	24
2.2 DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE/ISONOMIA .....	26
2.3 DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE .....	29
<b>3 DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DEMAIS LEGISLAÇÕES AFINS .....</b>	<b>32</b>
3.1 DA PREVISÃO LEGAL DA INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO .....	33
3.2 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.....	35
3.3 DA LEI 13.146/15 .....	37
3.4 DA LEI 7.853/89 .....	40
3.5 DA LEI 8.213/91 .....	42
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>

## INTRODUÇÃO

O presente estudo visa investigar eventual violação ao princípio da igualdade no que tange a oportunidade de trabalho, uma garantia atestada em Lei à pessoa com deficiência no mercado de trabalho sob a perspectiva da legislação brasileira contemporânea.

Tal verificação é imprescindível, pois o trabalho é fator primordial na vida do ser humano capaz de transformar diversos aspectos pessoais, realçar e fundamentar relações do homem para consigo mesmo e com outros indivíduos, estruturando a vida social e permitindo a manutenção da dignidade humana

Para tanto, verifica-se além da Constituição Federal brasileira de 1988, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, mais detalhadamente o artigo 93 da Lei 8.213/91, observando se há ou não violação ao princípio da igualdade no que se refere à colocação destes no mercado de trabalho, na expectativa de identificar se essa igualdade estaria assegurada, também nos pequenos centros urbanos.

Levando em consideração a normatização que garante o direito da pessoa com deficiência, em igualdade de oportunidade, ao pleno emprego e a não obrigação do empregador com menos de 100 empregados a reservar vagas de emprego para deficiente, investigou-se se a demanda de pessoas com deficiência aptas ao trabalho que encontram dificuldades de colocação em razão de sua deficiência, devido à ausência de empresas de grande porte.

Adota-se, o método de abordagem hipotético-dedutivo, em razão da problematização apresentada e eficiência para conclusão dos objetivos propostos, dedicando-se a uma pesquisa bibliográfica a fim de apresentar a consonância e dissonâncias presentes no Estatuto da Pessoa com Deficiência em relação ao artigo 93 da Lei 8.213/91.

Por premissa menor, a Lei foi investigada a fim de se detectar possíveis

contrapontos, utilizando-se, quanto ao método procedimental o histórico, já que se propõe a descrever acontecimentos históricos registrados sob uma análise crítica, além de utilizar de probabilidades para a constatação da problemática e sugestões de possíveis soluções.

Não se pretende esgotar o assunto no trato com os direitos fundamentais e muito menos, sobre aquele que se refere à dignidade da pessoa humana, traçando apenas uma síntese devido à direta influência destes nas relações trabalhistas que envolvam pessoas com deficiência.

Assim, sob a luz dos princípios fundamentais constitucionais, analisa-se a aplicação da legislação trabalhista e previdenciária nas relações laborais que envolvam pessoas com deficiências, com ênfase na aplicabilidade do artigo 93 da Lei 8.213/91 em detrimento ao Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei 13.146/15.

Busca-se compreender de que forma é garantido e, se de fato é assegurado o pleno emprego à pessoa com deficiência e as possíveis conseqüências provenientes da dificuldade de acesso a uma atividade laboral remunerada nos pequenos centros urbanos.

# 1 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

## 1.1 CONCEITO

Na língua vernácula, nota-se que muitas palavras ou expressões possuem significados distintos, adequadas conforme o contexto em se que encontram inseridas. Há também, uma variedade de dicionários publicados e disponíveis para ser acessado de várias formas e que muitas vezes, destoam entre si na definição de um mesmo termo.

Contudo, diante de tantos destes grafados na língua portuguesa, apenas dois foram utilizados neste contexto para uma breve análise do termo “deficiência”, já que o objetivo aqui não é de uma análise semântica do vocábulo em questão, mas tão somente de contextualizá-lo na perspectiva proposta neste trabalho, qual seja, utilizar o termo “deficiência” relacionado à pessoa humana que a detém na forma do caput do artigo 2º da Lei 13.146/15.

Genericamente, “deficiência” conforme disposto nos referidos dicionários, é definida da seguinte maneira: No Aulete significa: Carência, falta, insuficiência. Termos estes seguidos de alguns exemplos relacionados a coisas, pessoas, situações (AULETE 1980, p. 280).

Já no dicionário Aurélio, significa: imperfeição, falta, lacuna, deformação física ou insuficiência de uma função física ou mental. Referido termo, contudo, em todos os dicionários analisados apresenta significados distintos conforme sua utilização e contexto (FERREIRA, 1999, p. 299).

Quanto à amplitude alcançada pelo termo deficiente quando relacionado a pessoas com determinadas limitações físicas, motoras, psíquicas, além dos conceitos dicionarizados supracitados, há inda uma pluralidade de formas nominativas as quais o conceitua de modo bastante semelhante por normas e Tratados que versam sobre o assunto, conforme a nomenclatura definida pelos textos jurídicos de cada época (TIBYRIÇÁ, 2012).

Embora utilizado constantemente em contextos distintos, cabe reforçar que as semânticas terminológicas da palavra não serão discutidas neste trabalho, propondo-se a resumir o vocábulo apenas na acepção atribuída à condição de algumas pessoas físicas possuidoras de limitações, provenientes de circunstâncias

que as inserem no rol daqueles identificados como deficientes e que farão parte do objeto do presente estudo.

Assim, observa-se que se analisado desde o que dispõe Sasaki (2003) em “Como chamar as pessoas que têm deficiência”, infere-se que as alterações da nomenclatura para adequá-la à época e contexto, quando relacionada a pessoas físicas com determinadas limitações, fundamentam-se no objetivo de suavizar a carga semântica negativa genericamente a ele atribuída e, propiciar um tratamento mais agradável, na acepção jurídica do termo, àqueles que de alguma forma, encontram-se inseridos neste rol de pessoas.

A verificação de referido vocábulo no âmbito jurídico-legal sustenta-se em diversas normas legais constitucionais, dispostas em formas de Leis, Decretos, Tratados, Convenções. Nota-se então que, de maneiras distintas, as instituições jurídicas e organizações sociais vêm, ao longo do tempo, aplicando sentido a expressão, de modo que o indivíduo, possuidor de qualquer tipo de deficiência, sintam-se a cada dia mais resguardado em seus direitos e conseqüentemente, habilitados a envolver-se socialmente.

Autores como, Romeu Kazumi Sasaki (2006), Celso Antonio Bandeira de Mello (2006), Luiz Alberto David Araújo (2011) e outros, preocuparam-se em tratar do tema e, em consonância, procedem distintas possibilidades de matérias correlacionadas, disponíveis em meios eletrônicos, como artigos científicos, normas, doutrinas, que vêm registrando o processo evolutivo por que têm passado as normas legais que amparam estas pessoas, além de manifestarem também a preocupação em discutirem sobre a nomenclatura adequada para definir tal indivíduo. Contudo, buscam na legislação o termo coerente com a contemporaneidade aludida.

Assim, entre as definições jurídico-legais existentes, o Decreto 3.298/99 que regulamenta a Lei 7.853/89 dispendo sobre a “Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência” consolidando as normas de proteção a este público alvo, no artigo 3º, inciso I, define deficiência da seguinte maneira:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BRASIL, 1999, p. 5)

Verifica-se que internacionalmente a Organização Mundial de Saúde (OMS) utiliza o termo “Deficiência para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica relacionada à atividade exercida pela biologia da pessoa” (BRASIL, Ministério da Saúde, 1995. p. 48). Também, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o Protocolo Facultativo, no artigo 1º, define a pessoa com deficiência:

[...]

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (ONU, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, artigo 1º 2007, p. 6).

Tal Convenção foi ratificada pelo Brasil em 2008 e, portanto, conforme parágrafo único do artigo 1º, da Lei 13.146/15, foi fundamental para consolidação do Estatuto da Pessoa com Deficiência – EPCD. Referido Estatuto, para designar o indivíduo com limitações, adotou-se explicitamente no artigo 2º, o conceito de pessoa com deficiência ora ratificado, ampliando os cuidados assistidos a este dispondo da seguinte forma:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015, p. 3).

Mais uma vez, percebe-se pelo texto legal, que na conceituação do termo, identifica-se no sistema jurídico brasileiro uma definição objetiva do referido vocábulo, a fim de manter uma unificação semântica sobre este que se traduz em uma interpretação concisa, sob a ótica da percepção de que, pessoa com deficiência é aquela que se encontra limitada e cercada de barreiras que dificultam o exercício pleno e efetivo de participação social, o qual exige do empregador, em âmbito trabalhista, adequação ambiental que amenize essa situação de desigualdade com as demais pessoas e facilite a inserção destas em funções adequadas as suas limitações.

Desta forma, vê-se que, em regra, atribui-se a definição do vocábulo “deficiente”, àqueles que geralmente, vivem sob uma condição que gere limitações

no desempenho considerado normal para a realização de determinadas atividades pelo indivíduo e assim, é possível inferir que mesmo que o termo venha ganhando definições distintas no decorrer do tempo, em sua essência, mantém-se a ideia de excepcionalidade que merece cuidados diferenciados conforme a proporção da dificuldade que o sujeito a detém.

Por esse ângulo, compreende-se que o indivíduo deficiente, possuidor de limitações de qualquer natureza, necessita de oportunidades para desempenhar funções compatíveis com elas e, em razão dessa capacidade reduzida, fundado no princípio da dignidade da pessoa humana, tem o direito de realizar suas atividades em condições diferenciadas daqueles que não se encaixam neste rol.

Convém lembrar ainda, que se observado conforme o fundamento na legislação atual (Lei 13.146/15), não há mais que se falar em portador de deficiência, mas sim, possuidor de quaisquer dos elementos que colocam o indivíduo em situação diferenciada dos padrões considerados normais, pelo senso comum, impondo-lhe a condição de deficiente (BRASIL, 2015).

Assim, dentro de uma perspectiva generalizada, não há um conceito único para o termo “deficiente”, porém, conforme já explicitado, as condições que permitem tal nomenclatura a determinado indivíduo, procedem de características que assim o identificam unanimemente e lhe assegura o amparo legal vigente em nosso país, cabendo à sociedade em geral, saber lidar com tais diferenças de forma a assistir o deficiente em suas limitações, facilitando o cotidiano deste em qualquer contexto, eliminando as barreiras que ainda interferem na inserção social destas pessoas, principalmente no que tange ao direito de acesso ao emprego.

## 1.2 CONTEXTO HISTÓRICO

A presença de pessoas com alguma deficiência no Brasil é comum em todas as partes e contexto social, pois segundo os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no censo demográfico de 2010, há um número relevante de pessoas que se identificam como possuidores de algum tipo de deficiência, ou seja, o Brasil possui 45.623.910 de pessoas que apresentam, pelo menos, uma das deficiências pesquisadas pelo censo, chegando a uma proporção de 23,9% da população brasileira (BRASIL, Cartilha do Censo 2010, p. 17).

Embora seja um quantitativo relevante distribuído por todas as regiões do



país, é visível que o processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho, no contexto brasileiro, ainda sofre resistência no que tange a concessão de oportunidade de acesso ao emprego pelo empregador legalmente desobrigado na legislação vigente, (art.93, Lei 8.213), o que pode restringir ainda mais a inclusão da pessoa com deficiência nas estatísticas positivas dos deficientes em idade laboral.

Verifica-se em dados de 2011 da Relação Anual de Informações – RAIS, responsável pela elaboração de estatísticas do mercado de trabalho brasileiro, informações de que na ocasião, havia um contingente de 325,3 mil vínculos declarados como de pessoas com deficiência – PCD na RAIS, representando apenas 0,70% do total dos vínculos empregatícios, distribuídos entre pessoas de ambos os sexos e havendo predominância de emprego para os homens. Uma proporção de 65,74% do total de Deficientes para o Homem e de 34,26% para a Mulher. O censo trouxe ainda outras informações esclarecedoras sobre a condição social das pessoas que não serão tratadas aqui.

Em 2011, 325,3 mil vínculos foram declarados como de pessoas com deficiência - PCD na RAIS, representando 0,70% do total dos vínculos empregatícios. Do total de 325,3 mil, 213,8 mil eram do gênero masculino e 111,4 mil do feminino, o que indica uma proporção de 65,74% do total de Deficientes para o Homem e de 34,26% para a Mulher (BRASIL, RAIS, 2011, p. 16).

Desta forma, tem-se que embora seja um grupo de sujeitos representado em número expressivo de indivíduos conforme documento supracitado percebe-se no estudo da história política o quanto as pessoas com deficiências, ao longo do tempo, já sofreram para conquistar o próprio espaço diante das diversas formas de exclusão imposta por todo o sistema relacional existente entre o indivíduo e a sociedade e, comprova como tais pessoas têm lutado para conquistar seu lugar na sociedade e sobreviver diante de culturas impostas por diferentes povos e épocas.

Cabe lembrar que as dificuldades pelas quais passaram e ainda passam as pessoas que sofrem de alguma limitação/deficiência, já marcaram dolorosamente a vida e história de povos que nos tempos antigos carregavam consigo noções ligadas ao misticismo, sem base científica conforme acontecia em comunidades como a dos esquimós, nas áreas fronteiriças do Canadá, ou mesmo a dos antigos hebreus, que os consideravam como uma abominação (MAZZOTTA, 1995, p.16).

Na Grécia Antiga, durante o militarismo espartano, consideradas inúteis, as

crianças que nasciam com deficiências eram lançadas em um abismo em razão da crença grega de que estas se tornariam adultos incapazes de defender os interesses do Estado (SILVA, 1987, p. 65).

No momento contemporâneo registra-se que é necessária a elaboração de leis específicas para ver garantido e “respeitado” os direitos inerentes a tais pessoas para que estas sintam-se assistidas e possam gozar plenamente dos seus direitos fundamentais, em condições de igualdade com aqueles “denominados normais” (BRASIL, 1991).

A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH, em 10 de dezembro de 1948, adotada pela Organização das Nações Unidas são traçados os direitos básicos e, reconhecidos alguns direitos da pessoa com deficiência e, desde então, normatizados alguns princípios fundamentais, entre os quais, os princípios da dignidade da pessoa humana e o da igualdade (ONU, 1948).

Posteriormente, ainda no plano internacional, em março de 2007, foi assinada em Nova York, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Tal documento visa garantir a todas as pessoas com deficiência uma vida digna (ONU, 2007). Em 2008 o Brasil ratificou tal Convenção, sob a forma jurídica que a deu caráter de Emenda Constitucional, inserindo-a no ordenamento jurídico brasileiro e servindo-a de base na elaboração de normas legais subseqüentes (AMPID, 2015, p. 3).

No contexto brasileiro, em 1988 foi promulgada a atual Constituição Federal na qual houve a preocupação do legislador em fixar no texto constitucional, garantias aos direitos da pessoa com deficiência, entre as quais, encontra-se a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (SASSAKI, 2014, p. 15).

Em 2015, fundada na Convenção ratificada pelo Brasil em 2008, é sancionada a Lei 13.146/15, denominada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBIPD – (Estatuto da Pessoa com Deficiência – EPCD), na qual se verifica que há avanços relevantes no que se refere à proteção da dignidade desse grupo alvo (BRASIL, 2015).

Desta forma, pensando em intensificar a efetivação dos institutos jurídicos dos Princípios constitucionais da Igualdade/Isonomia e em estabelecer técnicas que facilitam a inclusão social da pessoa com deficiência, o legislador, mesmo que à custa de muita cobrança e organização social, tem apresentado iniciativas de leis,

que de certa forma, vão ao encontro das necessidades sociais daqueles que possuem alguma deficiência, propiciando-lhes efetiva normatização da proteção legal que os assiste (TIBYRIÇÁ, 2012, p. 3).

No que se refere ao direito ao trabalho do deficiente, o referido Estatuto trata de modo mais específico sobre o assunto nos artigos que vão do 34 (trinta e quatro) ao 38 (trinta e oito), nos quais evidenciam a preocupação do legislador em garantir e disciplinar tais direitos, tendo em vista ser o trabalho, historicamente, fator primordial na vida do homem, capaz de transformar diversos aspectos pessoais, realçar e fundamentar relações deste consigo mesmo e com outros indivíduos, estruturando a vida social e permitindo sua manutenção em sociedade.

Não se pode negar que é relevante esta segurança legal em garantir na legislação os direitos deste grupo de pessoas, pois por meio do trabalho, o indivíduo produz bens individuais e coletivos, promove o desenvolvimento pessoal, familiar além de desempenhar influência plena sobre o seu semelhante e sua relação com o meio social inserido, adquirindo qualidade de vida e diferenciando o seu bem-estar social por meio do próprio trabalho (ARANHA, 2001).

Sob essa ótica, afirma-se que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI - Lei 13.146/2015) – Estatuto da Pessoa com Deficiência no capítulo IV, seção I e II (artigos 34 ao 36), que tratam dos direitos relacionados ao trabalho deste grupo de pessoas, ao dispor sobre o acesso do deficiente ao mercado de trabalho, apenas ratifica no caput do artigo 37, a manutenção das cotas estabelecidas na Lei pregressa, pois estes ainda mantiveram-se sob a égide da Lei 8.213/91, (art. 93) que rege e disciplina a obrigatoriedade de o empregador oportunizar ao deficiente referido acesso (GUGEL, 2015, p. 7).

Em consonância à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, encontra-se a Lei 7.853 vigente desde 1989 e regulamentada dez anos depois pelo Decreto 3.298/99 que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social. Em seu Artigo 8º, incisos II e III prevê inclusive punições severas para atos discriminatórios a quem impedir, dificultar ou negar emprego em razão de sua deficiência (BRASIL, 1989).

Conforme o exposto vê-se que entre os diversos direitos e garantias ratificados e exteriorizados pelo referido Estatuto, manteve-se a obrigatoriedade das empresas, na forma da legislação trabalhista e previdenciária, adequar o seu quadro funcional respeitando os direitos do deficiente no mercado de trabalho (BRASIL,

2015), contudo, isso configura uma realidade sem inovações nas relações empregatícias que possa facilitar o acesso amplo em qualquer localidade.

Para confirmar tal afirmação observa-se que, nos moldes do caput do artigo 37 do mesmo Estatuto (Lei 13.146/15), quando se dispõe que o trabalhador com deficiência continua assegurado na forma da legislação trabalhista e previdenciária, conclui-se então, pela observância ao artigo 93 da Lei 8.213/91, que este trabalhador não encontra espaço empregatício nos pequenos centros urbanos, nos quais predominam a presença de apenas micro e pequenas empresas que não atendem os requisitos do referido artigo (BRASIL, 1991).

A legislação trabalhista brasileira, com fulcro no artigo 93 da Lei 8.213/91 obriga somente o empregador que possui a partir de 100 (cem) empregados, a reserva de vagas para o deficiente e funcionários reabilitados que desejam trabalhar, contudo, nos pequenos centros urbanos, dificilmente é possível encontrar um empregador que se encaixe nessa regra, o que conduz àqueles deficientes dispostos a trabalhar, a necessitar da “boa-vontade” de quem se dispõe a oferecer um emprego.

Desta forma, como objeto deste trabalho, cumpre verificar como empregadores e deficientes em pequenos centros urbanos são atingidos por tais implicações pós-estatuto e se este assegura a colocação do deficiente no mercado de trabalho em condições de igualdade com as demais pessoas. O deficiente que almeja trabalhar, mas reside nestes pequenos centros, onde não há mercado de trabalho suficiente que se encaixe nas regras do supracitado artigo 93, geralmente só se sustenta por meio de assistência do Estado.

Imprescindível esta investigação, pois é sabido por todos que o trabalho envolve cidadania, autoestima, poder de compra, bem como a manutenção da vida do obreiro e de sua família com o mínimo de dignidade. Assim, diante do que prevê as normas trabalhistas e previdenciárias brasileiras, é possível que políticas de inclusão no mercado de trabalho não tenham sido efetivadas em municípios de pequeno porte, quer pela iniciativa privada, quer pela pública no que tange à pessoa com deficiência e isso merece uma atenção mais cuidadosa como política de inclusão.

Assim, ao analisar o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) percebe-se que embora tenha mantido a oportunidade de acesso ao trabalho destas pessoas conforme já previsto em legislação anterior, nota-se também que ele

apresenta ratificações de direitos e inovações que assistem o deficiente nas demais áreas das relações sociais, política e econômicas e expõe sobre os parâmetros que os asseguram em suas necessidades, em condição de igualdade aos demais, consagrando logo no caput do artigo 1º:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

É perceptível que o cuidado com o deficiente vem sendo paulatinamente ratificado pelos institutos oficiais brasileiros, e o parágrafo único do mesmo dispositivo legal ratifica o que dispõe o caput, demonstrando que este “surge com fundamento na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotado pela ONU, bem como seu Protocolo Facultativo” (ONU, 2007) a qual obteve equivalência de emenda constitucional (BRASIL, 2015). Contudo, cabe análise no que se refere às relações de emprego para com estes em detrimento às cotas obrigadas pelo artigo 93 da Lei 8.213/91.

## 2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos denominados fundamentais na legislação brasileira merecem atenção constante, pois são relevantes norteadores da conduta humana e como tal, visam harmonizar as relações sociais a fim de garantir a paz social. É o que se pode extrair da seguinte definição:

[...] os direitos fundamentais são normas jurídicas, intimamente ligadas a ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico (MARMELESTEIN, 2008, p. 20).

Verifica-se que os direitos fundamentais devem ser observados em todo ato das relações sociais e, como visto as normas jurídicas encontram-se sob seus préstimos. Assim, tamanha a sua imprescindibilidade que ao analisarmos a Constituição Federal de 1988, nota-se que ela trouxe tais direitos logo no título II, entre os artigos que introduzem o texto da Lei Maior a fim de atender as necessidades sociais tanto do indivíduo quanto da coletividade no contexto social.

Quanto à evolução dos direitos fundamentais, a doutrina divide-a em dimensões que serão agora, sucinta e parcialmente expostas: os primeiros a serem positivados, foram os direitos fundamentais de 1ª geração os quais dizem respeito aos direitos de liberdade, abrangendo os direitos individuais e os direitos políticos (BONAVIDES, 2010, p. 548).

Já a chamada segunda dimensão, englobam-se tanto os direitos da igualdade, quanto os direitos sociais e os direitos econômicos, visando melhorias nas condições de vida de todas as pessoas (BONAVIDES, 2010, p. 564).

Entende-se por direitos fundamentais de terceira dimensão, aqueles que têm como destinatário o próprio gênero humano objetivando os direitos de fraternidade ou da solidariedade que devem ser cultivados e solidificados por todos os indivíduos nas relações cotidianas (BONAVIDES, 2010, p. 522).

E na mesma doutrina, são classificados como de quarta dimensão de direitos fundamentais, o direito à democracia, à informação e ao pluralismo, mas não é uma classificação aceita unanimemente (BONAVIDES, 2010, p. 522).

Desta forma, a Constituição Federal Brasileira de 1988 a partir do artigo 5º, aponta como direitos fundamentais, àqueles direitos básicos individuais, sociais,

políticos e jurídicos, os quais se encontram respaldados nos princípios dos Direitos Humanos. Deles e, por meio deles, pode-se dizer que são garantidas tanto a liberdade, como a vida, a igualdade, a educação, a segurança e outros possíveis direitos inerentes à pessoa humana, seja para o cidadão natural do país ou para o naturalizado, na forma que dispõe o caput do referido artigo 5º do texto Constitucional (BRASIL, 1988).

Os direitos fundamentais são apresentados pela doutrina com algumas características fundadas em teorias que os diferenciam em determinados contextos. Há distinções apresentadas nos conceitos jusnaturalista, Positivista e Realismo Jurídico, nos quais, de forma exemplificativa, são dispostos nos meios jurídicos, ou mesmo costumeiros com definições variadas. Contudo, predominantemente, tais termos são utilizados com os respectivos significados expostos a seguir (BAGGENSTOSS, 2014, p. 168).

Baggenstoss (2014) discorre em consonância com as teorias reducionistas bobbianas, dispondo que no sistema jusnaturalista tem-se a ideia de direito fundamental como aqueles pré-positivos, ou seja, precede a própria Constituição sendo inerente à natureza humana e independe que o Estado o reconheça. Para os positivistas<sup>1</sup>, direitos fundamentais advêm da norma positiva, bem como, da Constituição e demais normas, conforme se observa no § 2º do artigo 5º da Constituição/88. Quanto o Realismo Jurídico, como direitos fundamentais, tem-se a concepção de conquistas históricas pela humanidade. Enfim, não há definição una para o termo em questão (BAGGENSTOSS, 2014, p. 169).

As garantias legais dos direitos fundamentais, não são frutos do acaso, mas surgem a partir de um processo longo de lutas, em contextos conflituosos e épocas distintas com a finalidade de resguardar direitos humanos e conseqüentemente, combater abusos de autoridades e do próprio Estado (MORAES, 1999, p. 178).

Referido autor ainda entende que por haver consonância e objetivo comum entre os pensamentos filosóficos e direito, os direitos fundamentais são produto da fusão entre fontes, de tradições oriundas de civilizações distintas e até mesmo dos pensamentos filosófico-jurídicos cristãos, provenientes do direito natural do indivíduo

---

<sup>1</sup> O positivismo é uma corrente filosófica que surgiu na França no começo do século XIX. Os principais idealizadores do positivismo foram os pensadores Auguste Comte e John Stuart Mill. Esta escola filosófica ganhou força na Europa na segunda metade do século XIX e começo do XX. (BETONI, Camila. **Positivismo**. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/sociologia/positivismo>>. Acesso em: 02 nov. 2017).

que o detém (MORAIS, 2007, p. 1).

Embora a noção de direitos fundamentais preceda a ideia de Constituição, são deles que surge a “Consagração dos princípios básicos da igualdade e da legalidade como regente do Estado moderno Contemporâneo”. Assim, referida noção manifesta a necessidade de normatizar um rol mínimo dos direitos em questão, como fruto da vontade popular soberana e norteadores das relações sociais (MORAES, 2007, p. 1).

Sob a ótica histórica que norteia os direitos fundamentais, estes são inerentes a todos os indivíduos e, encontram-se resguardados na Constituição Federal brasileira de 1988, de forma mais específica em seu artigo 5º. Contudo, as Leis específicas procuram enfatizar tais direitos em princípios direcionados conforme o contexto abrangido por referente norma (TIBYRIÇÁ, 2012, p. 3).

Desta maneira, verifica-se que na Lei Brasileira de Inclusão do deficiente, o legislador cuidou do tema no título II, introduzindo o assunto com o direito à vida, atribuindo ao poder público a competência para garantir a dignidade da pessoa deficiente ao longo de toda a sua vida, no sentido de promover meios que propiciem a inserção da desta no convívio social (BRASIL, 2015).

A partir do artigo 10 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual trata sobre o direito à vida, seguem os demais subseqüentes expressando como direitos fundamentais do deficiente, os seguintes: direito à habilitação e à reabilitação para o trabalho; à saúde integral e gratuita; á educação inclusiva; à moradia; ao trabalho; à assistência social, à previdência social; à cultura, ao esporte e ao lazer, além do direito ao transporte e à mobilidade, todos com vistas a reforçar a responsabilidade do Estado na prestação destes serviços (BRASIL, 2015).

Os direitos fundamentais citados no parágrafo anterior também se encontram constitucionalmente assegurados e, no artigo 6º da Lei Maior, onde são nominados como Direitos Sociais.

Observa-se também que de forma incisiva, o Estatuto, em consonância com o dispositivo Constitucional, dispõe sobre as peculiaridades que porventura venham afetar a este público alvo.

Dispondo sobre a forma diferenciada que tais sujeitos do direito devem ser tratados, ou seja, trata-se de prestação de assistência preferencial em contextos semelhantes, diante de situações que afetam o deficiente e aquele tido por normal no meio social, de maneira que a pessoa com deficiência beneficie-se, não de um



privilégio, mas de um direito inerente à sua condição excepcional diante do outro (GUGEL, 2015, p. 3).

No trato com os direitos sociais ainda englobam uma multiplicidade de direitos conquistados a partir de lutas de classes em busca de mais liberdades, no momento em que os produtores da riqueza no país, os trabalhadores, encontravam-se excluídos dos benefícios de tais riquezas. Foi pela conquista dos direitos sociais que surge o reconhecimento jurídico do direito ao trabalho e, conseqüentemente, à subsistência do indivíduo e os demais direitos deste rol (RAMOS, 2012, p. 1).

No contexto do direito social, o exercício da liberdade, para ser de fato usufruído, necessita coadunar com a condição econômica do indivíduo. E nesse sentido, a doutrina discorre que, além de “afirmar que todos são iguais perante a lei; é indispensável que sejam assegurados a todos, na prática, um mínimo de dignidade e igualdade de oportunidades”. O que pressupõe, entre outros, o direito a liberdade econômica proveniente do trabalho, assegurada legalmente ao indivíduo como meio de sustento próprio e da família (DALLARI, 2004, p. 46).

Nessa perspectiva, ligados ao valor da igualdade, há os direitos sociais fundamentais de segunda dimensão, com relação íntima ao princípio da solidariedade, cuja titularidade é coletiva.

Contudo, conforme opinião doutrinária, os direitos sociais “se realizam pela execução de políticas públicas, destinadas a garantir amparo e proteção social aos mais fracos e mais pobres; ou seja, aqueles que não dispõem de recursos próprios para viver dignamente”. Assim, nota-se que ao formalizar e disciplinar tais direitos, as Constituições Brasileiras e estrangeiras lhes proporcionaram relevância no mundo jurídico e social (COMPARATO, 2010, p. 77).

A Constituição Federal Brasileira de 1988, abstratamente estabelece no artigo 6º os direitos sociais reconhecidos pelo Brasil e amparados por Leis específicas, dispondo que “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Brasil, 1988). Como se vê nos termos legais, os direitos sociais englobam todas as áreas da relação humana, influenciando no comportamento humano diuturnamente e objetivando a contribuir com o desenvolvimento individual do sujeito.

Na mesma linha, a Declaração Universal dos Direitos dos Homens de 1948,

que precede a Constituição de 1988, prevê como direitos sociais, nos artigos XXII ao XXVII, o direito ao trabalho, ao lazer, a um mínimo de padrão de vida familiar, educação, saúde, cultura. A referida Declaração obteve adoção unânime pela sociedade internacional, surgindo como o principal documento que aferiu aos Direitos Humanos o caráter de seriedade, tendo em vista, o acolhimento de valores que deveriam estar presentes entre todos os povos (GUGEL, 2015, p. 3).

De tal maneira, cumpre compreender que os direitos sociais definidos em ambos os textos legais, ratificam a imprescindibilidade do respeito aos direitos fundamentais na concretização da dignidade da pessoa humana.

## 2.1 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição Brasileira de 1988 não foi a primeira a internalizar o Instituto da dignidade da pessoa humana como princípio norteador das relações jurídicas entre indivíduos e, entre estes e o Estado. Este foi inaugurado na Lei fundamental da Alemanha, passando por outros países, como Portugal e Espanha e só mais tarde, sob a égide do Regime Militar<sup>22</sup> é que começou a ser tratado sobre o tema no Brasil. O referido princípio é “um dos fundamentos do estado Democrático de Direito em que se constitui a República Federativa do Brasil, na forma do inciso III do artigo 1º da CF/1988” (DA SILVA, 2000, p.144 – 145).

No discorrer sobre os direitos fundamentais, percebe-se que a dignidade da pessoa humana, intrínseca a todo ser humano é a pedra basilar dos direitos fundamentais (SARLET, 2007, p. 33).

Sob o ideário cristão, pode-se ainda perceber forte influência do princípio da dignidade humana, quando analisado na perspectiva de compreender a origem da pessoa humana. Sobre esse ângulo, inspirado na tese trabalhada por Immanuel Kant, surge à afirmação de que “a criação do ser humano à imagem e semelhança divinas, foi um passo para que o valor próprio intrínseco de cada pessoa constituísse o pressuposto pelo qual ninguém poderia ser transformado em mero objeto ou instrumento” (SARLET, 2009, p. 32).

---

<sup>22</sup> O Regime militar (1964 - 1985) foi o período da política brasileira em que militares conduziram o país. A época marcou a história do Brasil pelos Atos Institucionais que colocavam em prática a censura, a perseguição política, a supressão de direitos constitucionais, a falta total de democracia e a repressão àqueles que eram contrários ao regime militar. (Só História. Ditadura Militar no Brasil - 1964 – 1985. Disponível em: < <http://www.sohistoria.com.br/ef2/ditadura>>. Acesso em 02, Nov. 2017).

Ainda sobre o tema, com fulcro no inciso III do artigo 1º do Texto Constitucional, Martins (2003) expõe sobre a expressa positivação do princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico maior, bem como sua imprescindibilidade como princípio norteador das relações sociais:

O postulado da dignidade da pessoa humana não é, portanto, criação constitucional, mas valor a que a Constituição decidiu atribuir máxima relevância jurídica mediante formulação principiológica [...] e expressa incorporação ao sistema jurídico constitucional (MARTINS, 2003, p. 98).

Percebe-se então, que a Constituição de 1988 positivou o princípio supracitado no referido artigo e conseqüentemente, as normas subseqüentes seguiram a mesma linha de finalidade, passando a tratá-lo como norma de observação obrigatória nas relações jurídicas-sociais, visando o equilíbrio entre este e os demais princípios constitucionais, permitindo uma relação harmoniosa entre os sujeitos envolvidos e, conseqüentemente, entre estes e os demais sujeitos externos.

Observa-se que a busca pela dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, os quais, conforme já exposto acima, são fundamentos explícitos no artigo 1º, III e IV da Constituição Federal Brasileira de 1988 e que deverão ser considerados de forma relevante no cotidiano do deficiente (ARAÚJO, 1997, p. 40 – 46).

Quando verificada a aplicação de tal princípio aos deficientes, a fim de identificar como e se eles têm sido efetivos nas relações trabalhistas e sociais em face destes, é possível compreender as razões de ser necessária a elaboração de normas que demonstrem respectivas efetividades e comprovam o respeito ao equilíbrio na prática contratual daqueles que detêm qualquer deficiência, cumprindo o que dispõe a doutrina:

[..]  
a dignidade da pessoa humana constitui um valor que atrai a realização dos direitos fundamentais do Homem, em todas as suas dimensões; e, como democracia é o único regime político capaz de propiciar a efetividade desses direitos, o que significa dignificar o Homem, é ela que se revela como o seu valor supremo, o valor que o dimensiona e humaniza (DA SILVA, 2000, p. 149).

Verifica-se que a concretização dos direitos fundamentais deve estar associada à inerência contida na própria condição humana do indivíduo, de maneira

que, sendo o indivíduo sujeito do direito alegado, ele possa detê-lo de forma espontânea sem que seja necessária a intervenção estatal para isso.

## 2.2 DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE/ISONOMIA

Diante da relevância do princípio da dignidade da pessoa humana, prescinde observar se dentro dos direitos e garantias fundamentais constitucionais o princípio da isonomia apresenta-se em equilíbrio com o respeito ao cotidiano profissional do deficiente brasileiro, mesmo quando este reside em pequenos centros urbanos, uma vez que, nos dispositivos constitucionais referentes à pessoa com deficiência, como premissa de tais direitos e garantias, o supracitado artigo 5º, em seu caput consagra:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (BRASIL, 1988).

Sendo assim, visto que não pode haver “distinção de qualquer natureza” ao residente no país, fundado no princípio da igualdade, parece não haver razão de ter o deficiente uma quota pré-estabelecida que lhe garanta a oportunidade ao pleno emprego. Parece soar paradoxal a um olhar crítico, a essência das regras na legislação trabalhista voltada ao deficiente. Mais uma vez cabe aqui refletir se há ou não consonância dos princípios supracitados nas relações trabalhistas no trato com o deficiente residente em pequenos centros urbanos quando comparados àqueles que vivem nas metrópoles.

Na forma do Texto Constitucional, o direito ao trabalho é um direito fundamental social e ao tratar deste direito, voltados à pessoa com deficiência, o legislador pátrio, cuidou de resguardar no art. 7º, inciso XXXI, o direito que protege o indivíduo de qualquer forma de discriminação, para que lhe seja propícia a inclusão em sentido amplo (BRASIL, 1988).

Norteados pelos princípios constitucionais, Araújo (1997) discorre sobre a nomenclatura que melhor define a pessoa com deficiência e ao longo de seu texto, dispõe sobre as variadas formas de deficiências passíveis de afetar um indivíduo em sua relação com o meio social em que vive e os distintos direitos, nos campos jurídico, político, social, dirigidos àqueles que as possuem.

Verifica-se que entre tantas formas de se manifestar no indivíduo, há aquelas deficiências que não o impede de praticar certas atividades, mas que por razões diversas, o dificulta na efetiva inserção no mercado de trabalho. Neste contexto, em uma visão principiológica, sob a ótica do princípio da igualdade:

O direito à igualdade surge como regra de equilíbrio dos direitos das pessoas com deficiência. Toda e qualquer interpretação constitucional que se faça, deve passar, obrigatoriamente, pelo princípio da igualdade. Só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas com deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade (ARAÚJO, 1997, p. 49).

Diante ao exposto, vê-se que tanto no conceito jurídico normativo como doutrinário, há uma ênfase aplicada ao referido princípio que parece destoar da prática cotidiana, quando se tem uma legislação trabalhista que impõe limites para a obrigação do empregador com o deficiente (art. 93 Lei 8.213/91) na qual, visivelmente pode-se notar, que tal limite não atende a esse grupo de pessoas na sua totalidade.

Neste contexto, há a percepção do quanto é complicado para um deficiente, ansioso por um trabalho, compreender “[...] o direito à igualdade como regra de equilíbrio diante dos direitos das pessoas com deficiência” – conforme disposto por Araújo – quando há uma legislação “seletiva” e que em uma sociedade culturalmente movida pela determinação jurídica em suas práticas, dificilmente será possível esperar que um empregador, desobrigado pela lei, esteja disposto a atender os anseios deste mesmo deficiente, oferecendo-lhe uma oportunidade de trabalho (ARAÚJO, 1997, p. 49).

Ainda, “[...] só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas com deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade” (ARAÚJO, 1997, p. 49). Portanto, cabe verificar se há simetria entre a prática legislativa sobre o tema e a recepção destas normas pelo deficiente.

Na perspectiva do princípio da isonomia, sobre a diferenciação de tratamento no que tange a oportunidade de acesso ao trabalho do deficiente, no trato do que se amolda às necessidades da pessoa com deficiência:

[...] Rezam as constituições — e a brasileira estabelece no art. 5º, caput — que todos são iguais perante a lei. Entende-se, em concorde unanimidade, que o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da

norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia.

[...]

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.

[...]

O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargo, consoante se observou, o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras, por abrangidas em diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações e direitos (MELLO, 2010, p. 9 -10).

Posto isto, tem-se a observância de que a legislação é capaz de assistir de forma ampla os diferentes em suas respectivas diferenças, a fim de proteger o efetivo direito destes. Não há que se falar em igualdade nivelada simetricamente aos desiguais, o que propicia, no caso das relações trabalhistas, manter o equilíbrio no acesso da pessoa com deficiência ao emprego em paridade aos demais empregados com observância das limitações daquela.

Por outro lado, verifica-se que ao assistir a pessoa com deficiência, no que tange o acesso ao trabalho, há de se ter o cuidado, principalmente por parte do empregador, de agir com equidade não demonstrando privilégios, nem perseguições, pois a legislação que o protege o faz de forma isonômica e, conseqüentemente, deve visar à assistência em consonância com a legalidade compatível com a condição das partes.

Na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, que em 9 (nove) de dezembro de 1975 (mil novecentos e setenta e cinco) foi proclamada pela resolução 3.447, da Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU, DDPD, 1975), tem-se a ratificação do princípio da legalidade, bem como na Convenção da Guatemala para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, que após ser ratificada é promulgada no Brasil em 8 (oito) de outubro de 2001 (dois mil e um), pelo Decreto nº.3.956/01, sendo observada como parâmetro nas relações com a pessoa com deficiência (ONU, 2001).

Como amparo legal, a Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, foi internalizada pelo Brasil em 2008 sendo também o primeiro Tratado

sobre Direitos Humanos recepcionado com status de Emenda Constitucional e que em 2015 fundamentou o Estatuto da pessoa com deficiência (MENDANHA, 2016).

Sendo o princípio da igualdade um dos princípios norteadores a efetiva igualdade de direitos entre os indivíduos de qualquer natureza, tratado na Constituição Federal Brasileira de 1988 e outras leis e normas, internacionais, nacionais e regionais, a fim de propiciar amparo legal, igualdade e o respeito à dignidade humana daqueles que se encontram em condições de vulnerabilidades, necessário se faz observá-lo em toda relação social.

Cumpra aqui ratificar que, observando-se o exposto, mesmo diante da ampla legislação brasileira, torna-se difícil falar em equilíbrio e respeito aos direitos trabalhistas e previdenciários das pessoas com deficiências garantidos legalmente, quando se entende que há desvio das regras dos princípios da igualdade/isonomia e da dignidade da pessoa humana. O indivíduo é antes de tudo um ser humano propício as necessidades e direitos inerentes ao sujeito/ser humano e necessita que tais princípios lhe sejam assegurados de fato (MELLO, 2010, p. 9 -10).

## 2.3 DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Ao tratar sobre o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, cumpre ressaltar a relevância do princípio da legalidade na relação contratual. É “[...] o princípio que teve sua inspiração no artigo 4º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, e se tornou realidade depois da adoção do Estado de Direito” exigindo de todas as pessoas físicas ou jurídicas a observância do caráter legal em suas práticas cotidianas (FARIA, 2007, p. 45).

Em relação ao referido princípio a Constituição Federal de 1988:

O art. 5, II, da Constituição Federal, preceitua que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Tal princípio visa combater o poder arbitrário do Estado. [...] Conforme salientam Celso Bastos e Ives Gandra Martins, no fundo, portanto, o princípio da legalidade mais se aproxima de uma garantia constitucional do que de um direito individual, já que ele não tutela, especificamente, um bem da vida, mas assegura ao particular, a prerrogativa de repelir as injunções que lhe sejam impostas por uma ou outra via que não seja a da lei, [...] (MORAES 2003, p. 54).

Neste sentido, mesmo estando o princípio da legalidade atuando como uma garantia constitucional em detrimento ao direito individual, este, no que concerne a

oportunidade de acesso ao trabalho pelo deficiente, mantém-se resguardado, pois pelo trabalho o indivíduo usufrui de melhor qualidade de vida e, conseqüentemente, dignidade humana.

Portanto, verifica-se assim, que o acesso ao trabalho pela pessoa deficiente nos pequenos centros urbanos não está garantido efetivamente na Lei 8.213/91, mas tão somente obrigando o empregador observar o caráter legal de seu ato na assistência ao deficiente no que tange a oportunidade de um emprego.

Na mesma linha de raciocínio:

O princípio da legalidade é nota essencial do Estado de Direito. É, também, por conseguinte, um princípio basilar do Estado Democrático de Direito, como vimos, porquanto é da essência do seu conceito subordinar-se à Constituição e fundar-se na legalidade democrática. Sujeita-se ao império da lei, mas da lei que realize o princípio da igualdade e da justiça não pela sua generalidade, mas pela busca da igualização das condições dos socialmente desiguais [...]. (DA SILVA, 2014, p. 423).

Mais uma vez, há de convir, que a doutrina majoritária é consonante com a Constituição no que se refere à busca pela justiça em um processo de igualdade, simultâneo a legalidade, na procura pela inclusão.

Se assim o é, cabe então refletir se de fato há predomínio de justiça na aplicação do artigo 93 da Lei 8.213/91 nos pequenos centros urbanos. Como poderá ser assistido o deficiente que não tem a possibilidade de acesso ao emprego na perspectiva demandada pela então legislação vigente? Ou seja, se é juridicamente legal que haja cotas que garantam o efetivo processo de inclusão, deve haver justiça na aplicação de tal norma.

A busca pela justiça nas relações sociais é simultânea a legalidade do ato envolvido e de tal forma, verifica-se que o Princípio da Legalidade, conforme dispõe o inciso II do artigo 5º do Texto Constitucional de 1988, demonstra segurança jurídica à população, uma vez que submete às ações de toda e qualquer pessoa física ou jurídica àquilo que é determinado pela lei (DI PIETRO, 2011, p. 64).

Sendo assim, se por um lado a administração pública (que não será focalizada neste trabalho) sofre restrições quanto à atuação estatal, devendo fazer somente o que a lei determina, os sujeitos privados gozam de plena liberdade para agir amplamente dentro dos parâmetros legais (DI PIETRO, 2011, p. 64).

A mesma autora segue discorrendo:



Segundo o princípio da legalidade, a Administração Pública só pode fazer o que a lei permite. No âmbito das relações entre particulares, o princípio aplicável é o da autonomia da vontade, que lhes permite fazer tudo o que a lei não proíbe. [...] No direito positivo brasileiro, esse postulado, além de referido no artigo 37, está contido no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal [...] (DI PIETRO, 2011, p. 65).

Assim, estando positivado que as relações entre particulares fundamentam-se no princípio da autonomia da vontade, cabe analisar se a vontade do empregador no contexto brasileiro encontra-se respaldada também no senso de justiça e na efetiva segurança jurídica, ou se este estaria inerte perante as barreiras que dificultam o acesso e permanência da pessoa com deficiência ao pleno emprego.

Neste contexto, verifica-se também que a legislação brasileira, voltada ao deficiente dispõe de critérios que obriga o empregador privado a oportunizar o acesso do deficiente ao mercado de trabalho (artigo 93, Lei 8.213/91). Contudo, aquele empregador que não se encontra abrangido nos parâmetros da referida norma (artigo 93, Lei 8.213/91), não está impedido de contratá-lo e oportunizá-lo o acesso a um trabalho em ambiente adequado as suas limitações, garantindo-lhe os mesmos direitos assegurados aos demais (BRASIL, 1991).

No direito trabalhista, o princípio da legalidade, assim como os demais princípios norteadores do direito, assiste empregados e empregadores ao cumprirem suas obrigações dentro de parâmetros pré-estabelecidos, de forma que haja o respeito aos direitos inerentes a ambos no contexto da relação profissional cotidiana. É o que prescreve os artigos 34 e 35 da Lei 13.146/15, caput e seus respectivos parágrafos (ALVES, 2017)

Desta forma, espera-se que o indivíduo com limitações que o enquadre no rol dos deficientes seja respeitado na medida de suas necessidades e consiga estabelecer-se no mercado de trabalho com as mesmas oportunidades de acesso que têm aqueles identificados como “normais” (ALVES, 2017).

A oportunidade de acesso do deficiente no mercado de trabalho foi ratificada, pela Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº.13.146/15), abordada a seguir obedecendo aos mesmos critérios de cotas então vigentes e dispostos na Lei 8.213/91.

### 3 DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DEMAIS LEGISLAÇÕES AFINS

Os direitos da pessoa com deficiência continuam genericamente assegurados por alguns regramentos jurídicos, tanto naqueles um pouco antigos, como principalmente, nos mais recentes, entre os quais se encontram a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), a Lei 7853/89 (BRASIL, 1989), a Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) e a Lei 13.146/15 (BRASIL, 2015). Tais Leis dispõem, disciplinam e regulamentam as ações individuais e/ou coletivas, de toda pessoa física ou jurídica, voltadas às pessoas com deficiência.

A Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência/Estatuto da Pessoa com Deficiência é a mais recente legislação direcionada à pessoa com deficiência e surge, entre outros, com o objetivo de tornar explícitos e efetivos o direito à igualdade de oportunidades inerentes a estas pessoas e disciplinar qualquer forma de discriminação que o sujeito de tal direito porventura venha sofrer (FEMINELLA; LOPES, 2016, p. 12)

A Lei 13.146/2015 publicada no dia 07 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência”, com *vacatio legis* de 180 dias, passando a vigorar a partir de 02 de janeiro de 2016 (BRASIL, 2015).

Conforme dispõe o parágrafo único do artigo 1º, teve como inspiração a “Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assinada em Nova Iorque, Estados Unidos da América, em 30 de março de 2007” e ratificado no Brasil pelo “Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008” (BRASIL, 2015).

Os 09 primeiros artigos do Estatuto apresentam as disposições gerais no processo de igualdade e da não discriminação. A Lei visa consolidar princípios e diretrizes oriundos do então Tratado sobre Direitos Humanos. Desta maneira:

[...] a LBI pormenoriza as regras que deverão ser observadas pela a garantia do exercício dos direitos das pessoas com deficiência no país. Organiza, em uma única lei nacional, como um verdadeiro marco regulatório para as pessoas com deficiência, direitos e deveres que estavam dispersos em outras leis, decretos e portarias, regulamentando limites e condições e atribuindo responsabilidades para cada ator na consolidação da sociedade inclusiva. (FEMINELLA; LOPES, 2016, p. 14).

Nota-se que a Lei em comento visa unificar os regramentos então existentes

e facilitar a aplicação da norma conforme as individualidades exigidas pelas circunstâncias de cada caso em concreto. Dispõe de inovações que objetivam tornar efetivos possíveis direitos que porventura eram, ou ainda são violados no cotidiano daqueles que se encontram em condições de vulnerabilidade no contexto de pessoa com deficiência a fim de consolidar o processo de inclusão. Trata-se de uma Lei oriunda do primeiro Tratado sobre Direitos Humanos recepcionado pelo Brasil com caráter de Emenda Constitucional (BRASIL, 2015).

Consolidadas pelo Estatuto de 2015 e, relevantes no contexto jurídico-legal de normas específicas, demais legislações afins serão sucintamente apresentadas a seguir sob a perspectiva de esclarecer os direitos inerentes à pessoa com deficiência quanto ao acesso e permanência no mercado de trabalho.

### 3.1 DA PREVISÃO LEGAL DA INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

A cidadania (art. 1º, II, CF), a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CF) são direitos dispostos pela Constituição Brasileira de 1988 como fundamentos do Estado. A Lei Maior respalda ainda que a ordem econômica nacional e a valorização do trabalho humano (art.170, caput e 193) são pilares que propiciam a existência digna e distribui justiça social por meio da redução das desigualdades sociais (BRASIL, 1988).

A contratação de pessoas com deficiências para atuar no mercado de trabalho é um direito normatizado que ganhou forma mais precisa a partir da Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei Federal 8.213/91) que estabeleceu cotas para inserção destes no mercado laboral. Desde então, o sistema jurídico brasileiro assegurou positivamente o acesso e permanência do deficiente ao pleno emprego (TAVARES, 2016).

No serviço privado ainda não era comum encontrar mão-de-obra vinda de pessoas com deficiência, inseridas de forma autônoma por mero interesse entre as partes, portanto, necessária se fazia a intervenção estatal para que tal sujeito obtivesse o acesso a um trabalho que pudesse lhe garantir o próprio sustento e o de sua família. Contudo, a promulgação da referida Lei ainda não seria garantia de efetivo cumprimento do dever legal (TAVARES, 2016).

Diante da necessidade de adequação entre a prática do empregador e a nova

legislação que estabelece cotas (art.93, Lei 8.213/91), surgem desafios que deveriam mudar o rumo da então realidade contratual de pessoas com deficiências, porém algumas barreiras ainda impediam a eficácia na aplicação desta, pois os requisitos para adequá-la à realidade contratual exigem mudanças de atitudes de ambas as partes desta relação e, principalmente do Estado, mas que levam tempo para as adaptações necessárias. De tal maneira, dispõe:

Após o estabelecimento desta Lei as empresas não tinham a visão de como viabilizar o acesso desses profissionais no mercado de trabalho e lançavam vagas praticamente impossíveis de serem preenchidas na época, muitas exigiam pós-graduação e no mínimo 36 meses de experiência em determinada função, como não conseguiam preencher essas vagas recorriam aos órgãos fiscalizadores e recebiam uma certidão negativa, um documento que informava que ele havia lançado e procurado o profissional sem sucesso na contratação e que o liberava mais 60 dias para a adequação da lei (TAVARES, 2016, p. 17).

Verifica-se que embora a Lei em defesa da pessoa com deficiência estivesse passado a vigorar, inicialmente o empregador não foi preparado para compreender e atender essa nova legislação e, conseqüentemente, o sujeito detentor de alguma deficiência continuava desamparado em suas necessidades relacionadas à colocação no mercado de trabalho, enquanto aquele conseguia postergar na aplicação efetiva da norma.

Ainda anteriores a Lei 8.213/91, havia a “Convenção nº. 159/83, da Organização Internacional do Trabalho relativa à Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes” e a Lei 7.853/89 dispondo “sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social”, ambas tratam do tema de forma genérica. Após a entrada em vigor da Lei de Cotas, outras normas internacionais foram ratificadas pelo Brasil, entre elas, a Convenção de Guatemala, de 1999 e em caráter nacional, a Lei 13.146/15: Lei Brasileira de Inclusão/Estatuto da Pessoa Com Deficiência (FEMINELLA; LOPES, 2016, p. 12).

Registrar-se-á que a Convenção 159/1983 da OIT e a Convenção de Guatemala foram ratificadas pelo Brasil e ganharam status de Leis Nacionais. Assim, chegando à condição de sujeito do próprio destino, hoje, o ângulo assistencialista pode-se declarar superado e o indivíduos com deficiência não é visto mais apenas como meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de livre locomoção, o de trabalhar e o de estudar são inerentes ao processo de inclusão de qualquer cidadão (FEMINELLA; LOPES, 2016, p. 12).

Ressalte-se que a temática é relevante e não faltam normas positivadas na legislação pertinente com a finalidade de proteger e amparar o sujeito deste grupo alvo em suas necessidades, diante de suas limitações. O regramento imposto vem desde a Lei Maior – Constituição Federal de 1988 – e percorre por outras normas supra legais, dentre as quais, algumas serão apresentadas mais adiante.

### 3.2 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

A Constituição Brasileira de 1988, logo no início de seu texto, dispõe sobre os direitos fundamentais de todos os indivíduos, o que inclui o deficiente. Um pouco mais adiante, ao tratar dos direitos sociais (artigo 7º, inciso XXXI), assegura-lhe a igualdade aos demais e proíbe qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador deficiente, no qual discorre:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (BRASIL, 1988, p.15)

A Lei Maior dispõe de proteção ao deficiente atribuindo a este o direito de acesso ao pleno emprego sem utilização de métodos discriminatórios de qualquer das partes envolvidas na relação contratual, de forma a garanti-lo ascensão social por meio do próprio trabalho. Diante do referido dispositivo constitucional, ao tratar sobre os critérios de admissão, cabe refletir sobre qual é a maneira que tal dispositivo se relaciona com a Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/91), mais precisamente, com o artigo 93 desta.

Ainda, objetivando estabelecer segurança jurídica aos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, no texto constitucional, artigo 23, inciso II e 24, inciso XIV, atribuem aos entes federados à responsabilidade destes de garantir proteção ao deficiente em todos os contextos pessoais:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

(...) II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

(...) XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1988, p. 32).

Desta maneira, percebe-se que não há competência direcionada a este ou aquele ente federado, mas a todos competem zelar pela efetivação das políticas públicas que garantem à concretude da dignidade da pessoa humana, principalmente, as políticas de integração do deficiente na vida social nos diversos contextos demandados pelo gênero humano.

Na Lei Maior, no trato com a administração pública, o artigo 37, VIII, explicita as atribuições da administração pública quanto a sua responsabilidade com o deficiente e a respectiva colocação deste no mercado de trabalho, respeitando preceitos principiológicos, o que intensifica a obrigação de cada ente federado de colaborar de forma mais eficaz com o processo de inclusão:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (BRASIL, 1988, p. 36).

Vê-se que a Lei definirá critérios para a admissão do deficiente em relação aos serviços prestados por entes estatais, observando entre outros, o princípio da legalidade. Ocorre que nem sempre o que é legal é também tido pelo senso comum, como justo.

Assim, se analisado referido dispositivo sob a ótica do princípio da justiça social, no que tange a oportunidade de emprego para o deficiente, seria esta mais evidente e colocaria um número maior de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (TAVARES, 2016).

Continuando, no plano da Lei Fundamental Brasileira estão presentes outros cuidados especiais para com o deficiente, inclusive, para a sua família, a fim de assegurar os direitos inerentes ao ser humano, nas searas da educação, cultura, desporto de toda e qualquer forma de inserção social passível de proporcioná-lo conforto adequado às necessidades individuais de cada deficiente

Contudo, embora tais cuidados mereçam observância em toda relação social, não serão enfatizados neste trabalho, mas são encontrados, entre outros, nos artigos 6º, 204, 208, III, 226, 227, § 1º, II e § 2º, além do artigo 244 que regulamentam como deve acontecer a adaptação dos logradouros, dos edifícios de

uso público e dos veículos de transporte coletivo existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas com deficiência nos diversos contextos (BRASIL, 1988).

De tal maneira, para propiciar garantias compatíveis com às diversidades contextuais contemporânea, em consonância com o Texto Constitucional, em 2015 surge o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13146/15), apresentada a seguir, que ratifica os direitos fundamentais de integração plena da pessoa com eficiência no meio social.

### 3.3 DA LEI 13.146/15 – LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA)

A Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei no 13.146/15) passou 15 anos em tramitação no Congresso Nacional e é um marco na democracia brasileira, pois elaborada em atuação conjunta entre o poder legislativo e a sociedade civil visando um processo de construção coletiva democrática (GABRILLI, GSLBI, 2015, p. 8).

Conforme dispõe o parágrafo único do artigo 1º, referida Lei tem como base de fonte material a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Nela se tem a ratificação da nomenclatura pessoa com deficiência, a qual deve ser empregada no vocábulo cotidiano como forma de padronização nominativa referente a este público alvo (FEMINELLA; LOPES, 2016, p. 15).

O Estatuto em questão apresenta relevante processo democrático porque, ao ser elaborado com a participação cidadã, teve sua disponibilização propícia a contemplar toda a diversidade humana, e atende todos os públicos interessados, pois se utilizou de meios de alcance amplo, inclusive em linguagem passível de ser acessado por deficientes visuais, pois foi convertido em vídeos com a tradução em libras, podendo receber modificações, sugestões, alterações adequadas ao interesse social coletivo (GABRILLI, GSLBI, 2015, p. 9).

Desta forma, verifica-se que a Lei 13.146/15 passou por um processo moroso, contudo, é a consolidação de um processo democrático de fato e que mudaria definitivamente as relações sociais que envolvam pessoas com deficiência, pois para oportunizar a contribuição da sociedade civil em geral:

[...] houve ainda eventos regionais para ouvir frente a frente às demandas

da população atuando como sujeitos ativos na elaboração da norma que influenciaria em seus interesses e desta forma atender as necessidades daqueles que por anos foram ignorados em sua voz e necessidades diante da discussão e elaboração de políticas públicas a eles direcionadas (GABRILLI, GSLBI, 2015, p. 9).

Nota-se que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) - Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) apresenta elementos que fortalecem a garantia dos direitos fundamentais constitucionais do deficiente, que são frutos do processo democrático pleno de sua elaboração, a fim de aproximar aqueles que detêm alguma limitação dos mesmos direitos e oportunidade usufruídas pelos demais “diferentes tidos como normais” (GABRILLI, GSLBI, 2015, p.10).

Originado de um Tratado Internacional ratificado pelo Brasil com caráter de Emenda Constitucional, o referido Estatuto é norma de observância obrigatória na instituição de empregos e oportunidades de trabalho, tanto para os órgãos públicos quanto para os privados e, conforme dispõe seu artigo 1º surgiu para “assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015).

Verifica-se que a imposição legal busca atender os princípios fundamentais, tal como o princípio da dignidade da pessoa humana, norteador de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, pode-se afirmar que nas palavras contidas em todo o seu artigo 1º, infere-se que a referida Lei surge consolidando uma cultura humanista diferenciada que apresenta observância aos princípios da “Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007”, objetivando a ampliar a participação do deficiente na vida social do país (ALVES, 2017).

Embora tenha tal finalidade, os conceitos vinculados ao Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15), nas disposições gerais, do capítulo VI, Seção I, II e III, que se referem ao artigo 34 até o artigo 38 e tratam do direito ao trabalho (BRASIL, 2015), demonstram as nuances que cercam e delimitam o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, quando visto sob o enfoque do princípio da dignidade da pessoa humana e outros direitos fundamentais a serem observados e assegurados no cotidiano.

No âmbito trabalhista o artigo 34 do Estatuto, ao tratar do dever das pessoas jurídicas de direito de qualquer natureza, surge positivando a obrigação de tais



peessoas garantir amplamente ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos à pessoa com deficiência. E o artigo 37 garante a inclusão a partir da colocação competitiva no mercado de trabalho, podendo, nos moldes do inciso VII e do parágrafo único, haver a intermediação da referida mão-de-obra por organizações da sociedade civil:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes: [...]

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil (FEMINELLA; LOPES, 2016, p. 15)

Sabe-se que o trabalho não pode ser visto como simples mercadoria e, portanto, a mera intermediação da mão-de-obra não deve acontecer, pois há entendimento (Súmula 331, I, do TST) que identifica a proibição na forma principiológica legal, embora haja exceção na relação contratual pública prevista no artigo 24 da Lei 8.666/93 e, o artigo 37 da Lei 13.146/15 traz para a iniciativa privada a mesma excepcionalidade (FEMINELLA; LOPES, 2016, p. 15).

De tal forma, os dispositivos do capítulo VI da Lei em análise apresentam destaques relevantes no que tange as relações de trabalho, chegando afirmar no artigo 35 que: “É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho” (BRASIL, 2015).

Contudo, verifica-se no caput do artigo 37, quando se dispõe que este acesso se dará de acordo com o estipulado na legislação trabalhista e previdenciária, há a demonstração de que não houve modificações expressivas se comparados as normas pregressas que tratam sobre o tema (GUGEL, 2015).

Por esse ângulo, verifica-se que se a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve acontecer nos termos referidos, acaba por prevalecer o teor do artigo 93 da Lei 8.213/91 que estabelece cotas para a inclusão de tais pessoas no âmbito laboral. Também se pode inferir que a obrigação do empregador em oportunizar acesso encontra-se legalmente condicionada à regra limitadora de tal ingresso, gerando dificuldades para o deficiente residente em pequenos centros

urbanos (BRASIL, 2015).

O acesso ao trabalho em condição de igualdade nos termos do início VII do artigo 37 pressupõe a eficácia de direito fundamental assegurado no cotidiano do indivíduo, confirmando na prática o que dispõe o parágrafo único do artigo 1º:

[...] é uma Lei fundamentada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, a qual (a Convenção) foi ratificada pelo Congresso Nacional na forma do procedimento especial previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição Federal de 1988. (VEIGA; PINHEIRO, 2015, p. 3).

Em suma, no que tange o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, a Lei 13.146/2015 apresenta basicamente a ratificação daquilo que já vinha sendo exposto na Constituição Brasileira de 1988, nos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos e pela legislação trabalhista e previdenciária do Brasil vigentes (BRASIL, 2015).

Assim, não houve alterações significativas quanto às questões trabalhistas e respectiva relação de emprego da pessoa com deficiência no novo Estatuto de 2015, e tendo este mantido as regras de acesso pregressas. Contudo, será observada também a Lei 7853/89 a seguir investigada.

### 3.4 DA LEI 7.853/89 – Lei dos Portadores de Deficiência

Importante legislação brasileira que deve ser observada no trato com os direitos das pessoas com deficiência, a Lei Federal nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989 foi regulamentada pelo Decreto 3298 de 20/12/1999, mantida em vigor até o presente, sendo que seu preâmbulo dispõe:

[...] sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências (BRASIL, 1999, p. 2)

Nota-se que essa Lei apresenta um amplo contexto de interesses individuais, coletivos ou difusos que visam atender as necessidades das pessoas que sofrem de alguma limitação que a coloca entre os denominados socialmente, como deficientes, verificando-se que esta Lei estabelece:

[...] normas e mecanismos que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, sua efetiva integração social. Garantiu a essas pessoas as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e ao exercício da cidadania.

Norteados pela Constituição e pelos princípios gerais do direito, o legislador estabeleceu responsabilidades ao Poder Público e seus órgãos para assegurar às pessoas portadoras de deficiência os direitos básicos, incluindo e viabilizando o direito à educação, à saúde, ao trabalho e à formação profissional, ao lazer, à previdência social, o amparo à infância e a maternidade, bem como normas sobre edificações (ÁLVARES, *et al*, 2003, p. 12).

Verifica-se que a Lei atribui aos entes federados à responsabilidade de propiciar às pessoas com deficiência, nas distintas áreas, os meios de inserção adequados a promoverem a dignidade da pessoa humana.

Esta Lei dispõe sobre as responsabilidades atribuídas aos órgãos, entidades, instituições e outros, no processo de democratização e inclusão da pessoa com deficiência no mundo social, além de cuidar de reestruturar “[...] a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE” (ÁLVARES, *et al*, 2003, p.13).

Observa-se que esta Lei objetiva resguardar direitos e assistir o deficiente em suas necessidades de integração social e o exercício pleno de sua cidadania e bem-estar social, lhe garantindo o acesso legal e adequado às suas limitações no contexto social, profissional, político e outros que por ventura tal sujeito tenha que enfrentar.

O § 1º do artigo 1º determina:

Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito (BRASIL, 1989, p. 3).

Desta forma, busca-se a justiça social e o respeito à dignidade da pessoa humana na aplicação de uma lei de cotas para acesso ao trabalho do deficiente, na forma que dispõe o artigo 93 da Lei 8213/91. Contudo, como grande parte dos municípios brasileiros não dispõe de grandes empresas instaladas, fica limitado o acesso do deficiente ao mercado de trabalho, dificultando sua inserção.

Mister ainda, examinar a Lei 8.213/91 que trata dos Planos e Benefícios da Previdência Social.

### 3.5 DA LEI 8.213/91 – DISPÕE SOBRE OS PLANOS DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

No que tange a Lei dos Planos e Benefícios da Previdência Social, o artigo 93, Caput, estabelece que "A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas" (BRASIL, 1991) e segue demonstrando as respectivas proporções que devem ser respeitadas para a contratação conforme a extensão da empresa empregadora.

Referido artigo demonstra a possibilidade de amenizar os problemas enfrentados pelos deficientes ao longo da história no mercado de trabalho e regulamentar a obrigatoriedade da reserva de vagas nas empresas que atendem os parâmetros então estabelecidos.

O § 2º do mesmo dispositivo legal dispõe que O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá manter o controle do cumprimento legal pelas empresas, gerando estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados (ESTEVES, 2010).

O artigo 93 da Lei 8.213/91 demonstra fragilidade na consumação de sua aplicabilidade por razões distintas e as dificuldades mais comuns emergem dos inúmeros problemas de adequação ambiental legal enfrentados pelas empresas, ou então, pela ausência de profissionais habilitados e aptos a desenvolverem as atividades desempenhadas pelas respectivas empresas em consonância com o que determina a legislação (ESTEVES, 2010).

Assim, desde que passou a vigorar a Lei 8.213, muitas empresas, por não atenderem a legalidade jurídica nela estabelecida, enfrentaram os tribunais a fim de explicarem suas razões e responderem judicialmente pelas consequências do não cumprimento da cota referida nesta Lei de acesso do deficiente ao mercado de trabalho (VEIGA; PINHEIRO, 2016).

Em todas as regiões geográficas "as empresas vêm sofrendo com fiscalizações, inquéritos civis e ações civis públicas que têm o mesmo objeto: preenchimento da cota de deficientes" (VEIGA; PINHEIRO, 2016). De tal maneira, embora seja honrosa a intenção do Ministério Público do Trabalho, o cumprimento da legislação (art. 93, Lei 8.213/91), tem se tornado impossível em grande parte dos casos levados a juízo.

Em decisão publicada no dia 20 de maio/2016, pelo TST, no processo 658200-89.2009.5.09.0670, pacificou-se a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 no sentido de que não se pode punir empresas na falta de preenchimento de vagas destinadas a deficientes quando não houver profissionais (VEIGA; PINHEIRO, 2016, p. 2).

Verifica-se que no que se refere à obrigação legal proferida pelo artigo 93 da Lei 8.213/91, não há possibilidade de penalizar a empresa que tenta cumprir a legislação em questão e, no entanto, por razões alheias à sua vontade, não consegue preencher as vagas necessárias pelo fato de não encontrar trabalhadores com deficiência habilitado (VEIGA; PINHEIRO, 2016, p. 2).

Assim, se a legislação previdenciária em vigor consolida-se pelo artigo 93 da Lei 8.213/91, e se essa pode não ser aplicada conforme seu propósito cabe então questionar sobre o que mudou para a pessoa com deficiência, já que os institutos estatais não conseguem ser efetivos na medida da necessidade daquele que é hipossuficiente na relação laboral. A legislação pode não ser cumprida, por falta de profissionais deficientes aptos, quer em grandes centros urbanos, quer, nas pequenas cidades.

Dessa forma, a Lei 13.146/15 não corroborou o suficiente para proporcionar oportunidade de acesso ao trabalho e emprego do público alvo. Verifica-se não haver mudanças e melhorias que beneficiem este público nas relações trabalhistas, ainda mais para aquele que reside nos pequenos centros urbanos, nos quais não há a fixação de empresas de médio e grande portes.

Sob a ótica do empregador, este não recebe o profissional capacitado e, conseqüentemente, se vê obrigado a arcar sozinho com o ônus de tal capacitação, ou reabilitação, ou não atende a Lei.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Verificou-se que o artigo 93, da Lei 8.213/91 assegura a reserva de vagas de emprego para o deficiente nas empresas que tenham a partir de 100 (cem) empregados. Nota-se, portanto, que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (art. 37, Lei 13.146/15) manteve inalterado o dispositivo que trata sobre o assunto, inferindo, de tal maneira, que o deficiente que resida em locais onde não haja empresas no porte em que a Lei a inclui nesta obrigação, encontra-se legalmente desassistido em seu direito fundamental ao trabalho.

Nesta linha, observou-se que o Tribunal Superior do Trabalho – TST pacificou entendimento jurisprudencial sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência, abrindo assim precedentes que institucionalizam a legalidade do não cumprimento da referida Lei, quando a empresa não conseguir profissionais com deficiência, na proporção da necessidade do empregador e aptos a preencherem o número de vagas estabelecidas pela Lei. Assim, leva-se a compreender que, independente de ter ou não acesso, o deficiente encontra-se em condição de vulnerabilidade no mercado de trabalho.

Os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia nas relações trabalhistas do deficiente não são efetivados plenamente, havendo discriminação que o desfavorece no contexto laboral, pois a Lei continua omissa no que se refere ao direito da pessoa com deficiência que mora em pequenos centros urbanos, onde não há empresas adequadas à norma.

No contexto brasileiro, a política de inclusão do deficiente no mercado de trabalho ainda é bastante morosa e o Estado inerte para efetivá-la. A legislação mais recente (Lei 13.146/15) que, entre outras inovações, alterou radicalmente o exercício do direito na seara da capacidade civil do indivíduo, não é capaz de assistir na

totalidade o deficiente no que se refere ao trabalho, pois não cuidou dos pequenos centros urbanos onde não há empresa com porte que corresponda ao exigido em Lei, bem como não há um processo educativo voltado à conscientização para a busca de sustento pelo trabalho.

De tal maneira, difícil afirmar e, mesmo compreender, se configura violação aos princípios da dignidade humana e da igualdade questionados no decorrer do trabalho, pois não há uma demanda razoavelmente relevante de interessados na solução do possível conflito, não se esquecendo também, que se faz necessário observar os direitos do empregador na relação contratual entre as partes. Deve-se concluir, portanto, que tais princípios foram relativizados, posto que a regra/norma não se destina a um número específico de sujeitos, mas sim, a indeterminados sujeitos.

A dignidade pelo trabalho e a oportunidade neste mercado são mais duramente obtidos face ao desinteresse da própria pessoa com deficiência que se vê satisfeita com o “sustento proporcionado pelo Estado”.

Assim, ainda é imprescindível um trabalho de educação social no sentido de capacitar o indivíduo com deficiência para a vida profissional, inclusive tornando-o consciente de seus direitos no contexto laborativo, além de uma adequação legislativa que atenda o público alvo na sua integralidade.

## REFERÊNCIAS

ÁLVARES, Adalberto *et al.* BRASIL. Lei nº. 7.853, de 24/10/1989. Legislação comentada, 2003. **Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência** – Corde/2003, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.presidencia.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7853.htm](https://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm)>. acesso em: 08 set. 2017.

ALVES, Hemerson Moraes. **A revisão da teoria da incapacidade civil à luz da nova lei brasileira de inclusão das pessoas com deficiência** (Lei nº 13.146/15). 04 de maio de 2017. Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=18920](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=18920)>. Acesso em: 10 jul. 2017.

ANAIS DA II CONFERÊNCIA NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2008. Disponível em: <[www.sst.sc.gov.br/arquivos/Mocoes\\_Aprovadas.doc](http://www.sst.sc.gov.br/arquivos/Mocoes_Aprovadas.doc)>. Acesso em: 30 jul. 2017.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano XI, n. 21 março, 2001. pp.160-173. Disponível em: <<http://www.adiron.com.br/arquivos/paradigmas.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**, 4 ed. (Ministério da Justiça – Secretaria de Estado do Direitos Humanos – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência – CORDE). Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br>>. Acesso em: 06 abr. 2017.

Associação Nacional de Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência - AMPID. **Nota Pública – Vetos – Lei Brasileira da Inclusão – LBI – Estatuto da Pessoa com Deficiência**, Natal, julho de 2015. Disponível em:< <http://www.ampid.org.br/v1/?p=1584>>. Acesso em: 07 jul. 2017.

AULETE, Caldas. **Dicionário contemporâneo da Língua Portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Delta, 1980. v. 5.



BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. **A contemporaneidade das teorias reducionistas a partir da teoria jurídica bobbiana**. Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD) 6(2):167-175, julho-setembro 2014. Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos Editora, 2002.

BETONI, Camila. **Positivismo**. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/sociologia/positivismo>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 25 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1995.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº. 3.298** (20/12/1999). Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 08 set. 2017.

\_\_\_\_\_. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/ecnomia/comercioeservico/pas/pas2010>>. Acesso em: 11 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <<http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2016/03/Guia-sobre-a-LBI-digital.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Brasília, Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, DOU 14/08/1991, **Dispõe sobre os planos da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível in <<http://www3.dataprev.gov.br>>. acesso em:08 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Legislação Comentada para Pessoas Portadoras de Deficiência e Sociedade Civil Organizada**/Federação Nacional da APAEs. Brasília 2003. Disponível em: <[http://www.mds.gov.br/suas/revisoes\\_bpc/biblioteca-virtual-do-beneficio-de-prestacao-continuada-da-assistencia-social/textos/f](http://www.mds.gov.br/suas/revisoes_bpc/biblioteca-virtual-do-beneficio-de-prestacao-continuada-da-assistencia-social/textos/f)>. Acesso em: 17 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Secretaria de Assistência à Saúde. Coordenação de Atenção a Grupos Especiais. Programa de Atenção à Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência. Atenção à pessoa portadora de deficiência no Sistema Único de Saúde: planejamento e organização de serviços. Brasília, 1995.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7 ed. Rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: acesso e qualidade. Declaração de Salamanca e enquadramento da ação, Salamanca, Espanha, 7 a 10 de Junho, 1994. Disponível em: < <http://www.escoladeconselhospara.com.br/>>. Acesso em: 06 out. 2017.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania**. 2 ed. Reform. São Paulo: Moderna, 2004.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37 ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

\_\_\_\_\_. **Poder Constituinte e Poder Popular** (Estudos sobre a Constituição). São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ESTEVES, Renata da Gama Lima Perez. **A "Cota de Deficientes" e os problemas enfrentados quase 20 anos de lei em vigor**. 06 de dezembro de 2010. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI122459,71043-A+Cota+de+Deficientes+e+os+problemas+enfrentados+quase+20+anos+de+lei>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

FARIA, Edimur Ferreira de. **Curso de Direito Administrativo Positivo**. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. totalmente rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, Luiz Antonio Miguel. **A inclusão da pessoa com deficiência e o Ministério Público**. Artigo disponível em: [www.mp.sp.gov.br](http://www.mp.sp.gov.br). Acesso em: 08 set. 2017.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico: Explicação das Normas da ABNT**. 17 ed. Porto Alegre: Dáctilo Plus, 2015.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação histórica com a humanidade**. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência – Ampid, agosto de 2015. Disponível em: <[http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD\\_Historia.php#autor](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php#autor)>. Acesso em: 20 jun. 2017.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental**. Curitiba: Juruá, 2003.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Defesa dos Interesses difusos em Juízo**. 24. ed. 2011. São Paulo: Ed. Saraiva.

MAZZOTTA, Marcos. J. S. **Educação Especial no Brasil: histórias e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 1995.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O conteúdo Jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. 14 tir. São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho. Dados estatísticos da empregabilidade no Brasil: RAIS**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/indicadores/rais-2011>>. Acesso em: 02 maio 2017.

MORAES, Alexandre de. **Os 10 anos da Constituição Federal**. São Paulo: Atlas, 1999, p. 178.

OLIVEIRA, Aline Cristina e outros. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Faculdade Novos Horizontes – BH/MG – 2008. Disponível em: <[http://www.unihorizontes.br/proj\\_inter20081/adm/inclusao\\_da\\_pessoa\\_deficiente.pdf](http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/adm/inclusao_da_pessoa_deficiente.pdf)>. Acesso em: 17 jul. 2017.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo de. **Ensaio sobre o pensamento de Karl Popper / Paulo Eduardo de Oliveira (org.)**. Curitiba: Circulo de Estudos Bandeirantes, 2012.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <[http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)>. Acesso em 29 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A ciência e a cultura. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Guanabara Kangoo, 1998.

Organização Mundial da Saúde. **Diminuindo diferenças: a prática das políticas sobre determinantes sociais da saúde: documento de discussão**. Rio de Janeiro: OMS; 2011. Disponível em: <[http://www.who.int/sdhconfere\\_nce/discussion\\_paper](http://www.who.int/sdhconfere_nce/discussion_paper)>

/Discussion\_Paper\_PT.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano. FREITAS Emani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, Elisa Maria Rudge. **Os direitos sociais: direitos humanos e fundamentais**. 15/10/2012. Disponível em: <<https://direitosociais.org.br/article/os-direitos-sociais-direitos-humanos-e-fundamentais/author/elisa-maria-rudge-ramos>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. Rev. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Como chamar as pessoas que têm deficiência?** 2006. Disponível em: <<https://acessibilidade.ufg.br/up/211/o/SASSAKI>>. Acesso em: 26 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Vida independente; História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003.

SETUBAL, Joyce Marquizez; FAYAN, Regiane Alves Costa. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Comentada (Orgs.)**. Campinas: Fundação FEAC, 2016. Disponível em: <<http://www.feac.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Lei-brasileira-de-inclusao-comentada-baixa-min-2.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada – A pessoa deficiente na História do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: Cedas, 1987.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **"A educação espartana"**; Brasil Escola. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/historiag/a-educacao-espartana.htm>>. Acesso em 06 out. 2017.

SÓ HISTÓRIA. **Ditadura militar no Brasil - 1964 – 1985**. Disponível em: <<http://www.sohistoria.com.br/ef2/ditadura>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

TAVARES, Cláudio Roberto. **Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho**. Deficienteonline.com.br. publicado em 2016. Disponível em: <<http://www.deficienteonline.com.br/inclusaodeficientesnomercadodetrabalho.html>>. Acesso em: 03 nov 2017.

TIBYRIÇÁ, Renata Flores. **O Conceito de Pessoa com Deficiência na**

**Legislação Brasileira.** Publicado em: Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<https://aliberdadeehazul.com/2012/o-conceito-de-pessoa-com-deficiencia-na-legislacao-brasileira/>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da: PINHEIRO, Luciano Andrade . **TST pacifica questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência.** 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes>>. Acesso em: 15 nov. 2017